



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS

LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN

LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6037 DEL DISTRITO SAN

JUAN DE MIRAFLORES, 2019

PRESENTADO POR:

BACH. BARRIOS VILCHEZ. REBECA ANA

ASESOR:

MG. CARLOS ORTEGA MUÑOZ

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN: EN
GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA – PERÚ

2021

CONTENIDO

	Pág.
PORTADA	
PÁGINA DE JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.	1
1.2. Definición del problema.	6
1.3. Objetivo de la investigación.	7
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.	8
1.5. Variables.	9
1.6. Hipótesis de la investigación.	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes de la investigación.	12
2.2. Bases teóricas.	15
2.3. Marco conceptual.	26

CAPITULO III: MÉTODO	28
3.1. Tipo de investigación.	28
3.2. Diseño de investigación.	28
3.3. Población y muestra.	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	30
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	34
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	35
4.1. Presentación de resultados por variables.	35
4.2. Contrastación de hipótesis.	43
4.3. Discusión de resultados.	47
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1. Conclusiones	50
5.2. Recomendaciones	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	58
ANEXO 1: matriz de consistencia	
ANEXO 2: instrumentos	
ANEXO 3: confiabilidad	
ANEXO 4: certificado de validez	
ANEXO 5: base de datos	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de las variables	8
Tabla 2: Distribución de la población	37
Tabla 3: Validación por juicio de expertos	39
Tabla 4: Resultados descriptivos de la variable gestión educativa	42
Tabla 5: Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión educativa	42
Tabla 6: Resultados descriptivos de la variable desempeño docente	44
Tabla 7: Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión educativa	45
Tabla 8: Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	46
Tabla 9: Análisis de correlación de la hipótesis general	46
Tabla 10: Análisis de correlación de la hipótesis específica 1	47
Tabla 11: Análisis de correlación de la hipótesis específica 2	48
Tabla 12: Análisis de correlación de la hipótesis específica 3	49

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Dominios del buen desempeño docente	24
Figura 2: Diseño de estudio	37
Figura 3: Niveles de la gestión educativa	42
Figura 4: Niveles de desempeño docente	44

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito determinar el vínculo entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I. E. N° 6037 del distrito SJM. Lima 2019. Es una investigación que sigue un proceso metodológico de enfoque cuantitativo para ello se efectuaron mediciones numéricas para su análisis y medición de las variables. Diseño fue no experimental, implica la no manipulación deliberada de las variables. Es a su vez, un estudio básico y de nivel correlacional que asocia a las variables, siendo de corte transversal su recolección de datos. Muestra: Censal conformada por 60 profesores. Se utilizó dos instrumentos con escala ordinal fueron sometidos a pruebas de confiabilidad respectivamente. Conclusión: La gestión educativa se percibe en nivel bueno 65% y el desempeño docente en nivel alto 73,3%. La prueba de hipótesis se demostró que hay vínculo importante entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I E. N°6037, siendo la correlación positiva y alta = 0,777

Palabras clave: gestión educativa, desempeño docente, educación.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the link between educational management and teacher performance in I. E. N° 6037 of the district San Juan de Miraflores, Lima 2019. It is a research that follows a methodological process of quantitative approach for it numerical measurements were made for its analysis and measurement of the variables. The design was non-experimental, implying no deliberate manipulation of the variables. It is, in turn, a basic and correlational study that associates the variables, and its data collection is cross-sectional. Sample: Census comprised of 60 teachers. Two instruments with ordinal scale were used and were submitted to reliability tests respectively. Conclusion: Educational management is perceived at a good level 65% and teaching performance at a high level 73.3%. The hypothesis test showed that there is an important link between educational management and teacher performance at I E. N° 6037, with a positive and high correlation = 0.777.

Keywords: educational management, teaching performance, education.

INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas la gestión educativa constituye una poderosa herramienta para un adecuado funcionamiento de los diferentes procesos pedagógicos, administrativos y comunitarios. De ahí que la gestión educativa adquiere un dinamismo que apunta a un equilibrio que dará lugar a nuevos eventos de transformación. Es por ello, que el estudio sostiene un efecto positivo en la práctica del profesor. Sobre este particular la gestión educativa favorece de forma ágil y eficiente el proceder del profesor en clase. Lo que denota que el docente en su práctica pedagógica hace de su labor un trabajo pertinente y eficaz brindando las condiciones necesarias para garantizar aprendizajes significativos en los estudiantes.

Por otro lado, tocante a ello la gestión educativa y el desempeño docente deben ser reconocidos como dos componentes que favorecen la tarea de enseñar y aprender. En tal sentido, la gestión educativa deriva en una transformación que demanda un compromiso y una práctica reflexiva que vincula los procesos cognitivos, afectivos y sociales en una actividad que tipifica los buenos desempeños de los estudiantes. Dadas estas afirmaciones, los desempeños del docente promueven una revaloración social y profesional con capacidad de innovar los procesos, pero también de mejorar los servicios, los cuales deben estar en armonía con una gestión que rompe esquemas y necesarias para desarrollar y progresar el recurso humano.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En las escuelas se observa heterogéneas situaciones y vivencias que el estudiante tiene que enfrentar, entendiéndolo como retos y desafíos que deben ser manejados a través de diversas estrategias que demandan nuevas alternativas de respuesta a estas inquietudes que denotan gran preocupación para la calidad educativa del país. En tal sentido, los profesores están preocupados por implementar nuevos métodos que ayuden al educando a conseguir conocimientos y competencias que los conviertan en ciudadanos útiles para la sociedad. Se debe resaltar que una mejora continua en los centros escolares debe realizarse conforme al contexto social.

La UNESCO (2013) señaló que “en América Latina los logros educativos en educación primaria se deben entre muchas razones a la participación de los directores líderes y de docentes comprometidos con mejorar los aprendizajes. Asimismo, el asesoramiento pedagógico provee de nuevas estrategias pertinentes al docente para ser desarrolladas en las actividades del aula. Igualmente, las estrategias innovadoras y el monitoreo y retroalimentación han favorecido el avance de los aprendizajes consolidando

los estudios alcanzados y requeridos para cada año escolar. Por otra parte, señaló que más de 1,500 millones de escolares están matriculados en niveles básica regular. En la revisión retrospectiva entre 1999 - 2008, unos 52 millones de escolares estuvieron solo en el nivel de educación primaria. Del mismo modo, la cantidad de niños preescolares, y niños sin escolarización se redujo a menos de un tercio en los países de Asia y algunos en África” (p. 23).

La Unidad de Medición de la Calidad (2018) señaló que los niños, no logran los retos programados para alcanzar las competencias del grado. Únicamente alcanzan a desarrollar trabajos de menor exigencia, en relación a lo estimado para ese ciclo. (p. 3). Minedu (2017) marcó que en el NIVEL INICIO hay una minoría de los estudiantes. También se indicó que los estudiantes no vienen logrando en su totalidad los aprendizajes esperados para el III y IV ciclo; encontrándose la mayoría de este grupo en el NIVEL DE PROCESO. Se afirmó que los estudiantes de III y IV ciclo que están preparados podrán enfrentar los desafíos en el ciclo próximo. En el NIVEL SATISFACTORIO, hace 4 años los estudiantes alcanzaron un 30% y 34% igualmente en el nivel de proceso, sin embargo, la tendencia aumenta en las competencias básicas de lectura y escritura. (p. 4).

Por otra parte, los avances en años posteriores, según el Minedu (2019) manifestó que “a nivel nacional los estudiantes de 4. ° grado, en Lectura lograron un nivel satisfactorio 37,80 % en proceso 32,0 % en inicio 22,90 % previo al inicio 7,30 % del 100,0 %. No obstante, en la actualidad las evaluaciones censales basan su análisis en medir las competencias del

estándar de aprendizaje, sin embargo, existen otras características que deben ser valoradas en los procesos de conducir y planificar el trabajo pedagógico en el actual sistema de gestión educativa” (p.4).

Minedu (2017) indicó que “una educación pertinente para todos los estudiantes. Mencionó además que se debe innovar los conocimientos didácticos en la instrucción básica. Debe fortalecerse el avance de los maestros, valorando el rol, en el entorno de la carrera estatal. La influencia de la enseñanza de los maestros en los educandos, supone un elemento clave en el aprendizaje” (p.1). Expresadas estas afirmaciones se sostiene que, es importante mejorar las técnicas de enseñanza de los docentes, de esta forma, la labor competente y preparada alcanzaran un desempeño que influya en mejores resultados apoyados en una gestión educativa con una visión innovadora del futuro de los estudiantes.

Según lo antedicho, el funcionamiento de las instituciones se debe a una gestión educativa con una eficiente administración que incida en una buena planificación y estructuración del aprendizaje. Por tanto, es importante que las características de las escuelas, y la realidad de su contexto de acuerdo a los requerimientos del estudiante. En vista de lo anterior, se sostiene que el trabajo de gestión que se realiza en la I.E. N° 6037 ubicada en el distrito SJM, 2019 tiene una población alrededor de 60 profesores. En el nivel Inicial 10 docentes, Primaria 20, secundaria 30. La población estudiantil cuenta con 1165 alumnos, 252 estudiantes nivel inicial, 475 primaria, y 438 secundaria. Según la realidad sociodemográfica caracterizado por hogares de nivel económico bajo y problemas de adaptación de los estudiantes debido al alto

número de pandillas, han traído consigo diversas situaciones y vivencias que ameritan el uso de nuevas estrategias de parte de los profesores quienes se encuentran preocupados por aportar a la calidad de los centros escolares. También cabe señalar que, el funcionamiento óptimo de las instituciones responde a criterios convincentes y bien planificados que garanticen la eficiencia de la administración. Por consiguiente, se ha formulado el siguiente objetivo de investigación: Determinar el vínculo entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I. E. No 6037 del distrito SJM, Lima 2019.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°6037 del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2019?

1.2.2 Problemas específicos

P1. ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión conocimiento en la I. E. N°6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019?

P2. ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión procedimiento en la I. E. N°6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019?

P3. ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, en la dimensión actitud en la I. E. N°6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019

1.3 Objetivo de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I. E. No 6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

O1. Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la dimensión conocimiento en la I. E. N°6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019.

O2. Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la dimensión procedimiento en la I. E. N°6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019.

O3. Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el desempeño docente en la dimensión actitud en la I. E. N°6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

Teórica: El estudio permite efectuar un examen profundo de las variables gestión educativa y desempeño docente. Por ello, se indaga para entender

dando solucionando los enfoques, los efectos de una sobre otra que permiten alcanzar las soluciones correctas.

Práctica: El proceso de investigación desarrollo nos permite, establecer la coherencia entre servicio pedagógico del directivo como el líder de la I.E y el Actitud pedagógica del docente entre la Gestión Educativa y Actitud del profesor, para guiar y dirigir el currículo fortalecer la labor en conjunto con sus profesores. Acompañar y valorar el cumplimiento del personal a su cargo y de su propio desempeño directivo para implementar estrategias de perfeccionamiento de la gestión educativa de manera integral.

Metodológica: en este campo el estudio socializa instrumentos que tienen un efecto colectivo que permitirá entender y propagar un instrumento validado y con una confiabilidad aceptable para la medición de las variables en análisis.

1.5 Variables

V 1: Gestión educativa.

V 2: Desempeño docente.

1.5.1 Definiciones conceptuales

V1. Gestión educativa

Mora (2007) define gestión educativa como “un procedimiento a través del cual se establecen e implican los aspectos administrativos, pedagógico-curricular y social-comunitario; teniendo en consideración sus criterios para establecer no solo un aprendizaje, una perspectiva institucional, sino una formación socioeducativa” (p.39).

V2: desempeño docente

Tapia y Tipula (2017) define desempeño docente como “un conjunto de acciones que requiere docentes preparados con capacidades pedagógicas, que sea capaz de integrar métodos y técnicas mediante la aplicación de estrategias que se adecuen a las exigencias de los alumnos y a sus actitudes ligados con el compromiso profesional” (p. 48).

1.5.2 Definición operacional

V1. Gestión educativa. La presente se midió en las dimensiones administrativa, curricular y social empleando un cuestionario de 14 ítems, suministrado a los profesores participantes del estudio.

V2. Desempeño docente. La variable permite valorar los desempeños docentes en las dimensiones conocimiento, procedimiento y actitud a través del instrumento de 15 ítems, aplicado a profesores que participan en el estudio.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión educativa	Mora (2007) señaló que “la gestión educativa es un procedimiento a través del cual se establecen e implican los aspectos administrativos, pedagógico-curricular y social-comunitario; teniendo en consideración sus criterios para establecer no solo un aprendizaje, una perspectiva institucional, sino una formación socioeducativa” (p. 23).	La variable se midió a través de un cuestionario a los docentes de la I. E. N° 6037, del distrito de san juan de Miraflores, lima 2019.	Administrativa	Planificación de estrategias	1-2	Ordinal Uso de escala tipo Likert
				Recursos y finanzas	3-4	
				Control y acompañamiento	5-6	
			Curricular	Formación de estudiantes	7	
				Diseño curricular	8-9	
				Procesos de enseñanza y aprendizaje	10-11	
				Social	Participación y convivencia	
			Prevención		13	
			Inclusión y proyección		14	
			Desempeño docente	El desempeño docente requiere docentes preparados con capacidades pedagógicas, sistema que integre los procedimientos en que está incluido, disponga respecto de temas, métodos y técnicas, que realice estrategias pedagógicas conforme a las exigencias de los alumnos y a sus actitudes ligados con el compromiso profesional. (Tapia y Tipula, (2017).)	La variable fue medida a través de un cuestionario a los docentes de la I. E. N° 6037, del distrito de san Juan de Miraflores, lima 2019.	
Satisfacción	17-18					
Procedimiento	Métodos y técnicas	19-20				
	Gestión del proceso de Enseñanza aprendizaje	21-22				
	Participación activa	23-24				
Actitud	Eficacia pedagógica	25-26				
	Aplicación de valores	27-28				

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°6037 del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2019.

1.6.2 Hipótesis específicas

H1. Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión conocimiento en la Institución Educativa N°6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019.

H2. Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión procedimiento en la Institución Educativa N°6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019.

H3. Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión actitud profesional en la Institución Educativa N°6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales

López y López (2019), Investigaron “**el rol de la gestión directiva en los resultados educativos en los colegios públicos del Carchi Ecuador, que obtuvieron los mejores promedios en las pruebas ser estudiante**”. Estudio descriptivo, cualitativo. Se empleó la encuesta a 27 profesores de 13 Colegios Nacionales. El propósito: Identificar las intervenciones de los directores de las respectivas escuelas. Resultados: Destaca la labor pedagógica sobre la administrativa y priorizan acciones de soporte, acompañamiento y consultoría en las labores pedagógicas del profesor. Los directores se comunican oportuna 86%, directa 100% y clara 88%, señalando que se anuncian con el directivo de forma sincera, con familiaridad, premura, y de manera personal, a través de móvil o correo. Se evidencia la capacidad de los directores del Carchi para abarcar los aspectos de líder en la administración y pedagogía, con énfasis el proceso formativo.

Valle (2015), investigó **“incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño docente de educación primaria del Instituto Loyola, Municipio de Managua”**. Estudio cualitativo, descriptivo y correlacional, corte transversal. el estudio lo conformo docentes, la muestra lo constituyó un directivo. La información se obtuvo aplicando un cuestionario de 30 ítems, empleando 3 alternativas de respuesta. Resultados: El Acompañamiento tiene minúscula vinculación con el desempeño docente, por falta de implementación sistemática de dicho plan. La asesoría y acompañamiento pedagógico son de importancia, al comprender las dimensiones personales, pedagógica y social, para planear métodos y destrezas oportunas que originen un ambiente de seguridad y estimulación en el profesor.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Rivera (2019), investigó **“Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas primarias de la provincia de Huaura”** Graduación de Doctor en Educación en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Cuya finalidad fue conocer si hay vínculo entre la gestión educativa y el desempeño docente. Desarrolló una investigación cuantitativa, descriptivo y correlacional, la muestra fueron 57 educadores seleccionados en forma no probabilística. El acopio de información fue mediante un cuestionario. Resultados: la mayor tendencia de la gestión educativa se encontró en el nivel regular 45.3% y el desempeño docente se encontró en el nivel medio 65%. La correlación fue según la

prueba de Spearman=0,570. Se concluye que hay vinculación moderada y positiva entre ambas variables analizadas.

Anchante y Soriano (2018), en el estudio **“Gestión Educativa y desempeño de una Institución Educativa, Chincha Alta”** para obtener el grado de académico de Magister en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo. Teniendo la finalidad de conocer si existe vinculación entre la gestión educativa y el desempeño docente. Desarrolló una investigación cuantitativa, descriptivo y correlacional, la muestra fueron 80 profesores seleccionados en forma no probabilística. La información se recolectó mediante un cuestionario. Resultados: la mayor tendencia de la gestión educativa se encontró en nivel regular 66.3% deficiente 12,5% y bueno 21,3%. En los componentes dirección institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria se encontró una mayor tendencia en nivel regular. El desempeño se consideró nivel medio 50%. En cuanto a los componentes del trabajo docente para la enseñanza aprendizaje, acción administrativa y progreso profesional se encontró una tendencia en el nivel medio. La correlación fue según la prueba de Spearman=0,490. Se concluye baja y positiva vinculación entre las variables analizadas.

Chávez y Sánchez (2018), investigaron **“Gestión Educativa y desempeño en la institución educativa Modelo Trujillo, 2018”** para obtener el grado de académico de Magister en Educación en la Universidad Católica de Trujillo. Cuya finalidad fue conocer la existencia de una vinculación entre gestión educativa y desempeño del profesor. Desarrolló un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Muestra: fueron 52

profesores seleccionados en forma no probabilística. El acopio de información fue mediante un cuestionario. Resultados: la mayor tendencia de la gestión educativa se encontró en el nivel regular 63,5% deficiente 28,8% y bueno 7,7%. En los componentes gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria se encontró una mayor tendencia en el nivel regular. El desempeño se consideró en grado medio 50%. En cuanto a los componentes del desempeño docente, disposición para la didáctica, enseñanza, participación de la gestión y desarrollo profesional se encontró una tendencia en grado medio. La correlación fue según la prueba de Spearman=0,877. Conclusión: Hay vinculación alta y positiva entre ambas variables analizadas.

Sosa (2017), investigó **“Gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las instituciones educativas Puente Piedra.”** Con el propósito de conocer la existencia de una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. Desarrolló una investigación cuantitativa, descriptivo y correlacional, la muestra fueron 204 educadores seleccionados en forma probabilística. El acopio de información fue mediante un cuestionario. Resultados: la mayor tendencia de la gestión educativa fue percibida totalmente de acuerdo 37% y el desempeño docente se encontró en el nivel regular 46% y bueno 27%. La asociación fue significativa $< 0,05$. Conclusión: Hay influencia entre ambas variables analizadas.

Chipana (2015), investigó **“Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Unidades De Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro”** En su estudio cuyo objetivo fue de conocer la existencia de un

vínculo entre la calidad educativa y la gestión pedagógica en dichas Unidades Educativas. Investigación cuantitativa, descriptivo y correlacional, la muestra fueron 381 entre profesores, directores y líderes administrativos. La información se recolectó mediante un cuestionario. Resultados: Se evidencia una vinculación positiva y directa establecida entre la gestión pedagógica con la calidad de enseñanza y sus variables. En cuanto a comprensión lectora San Román y Azángaro obtuvieron los siguientes resultados de 61.5% y 57.6% respectivamente. En el nivel de competencia matemática San Román en proceso un 43.5% mientras que Azángaro en inicio 60.7%. significa que los educandos no alcanzan la instrucción requerida. Ambos grupos se quedan en el nivel de proceso.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión educativa

Definición

Minedu (2016) define como “la dirección global de los sistemas de enseñanza y de innovación en políticas pedagógicas, considerando el marco curricular” (p. 3). Es fundamental comprender que la gestión educativa se sostiene en la extrapolación de los principios de la gestión al terreno pedagógico. No obstante, no es una materia teórica, sino empírica. Pues se deriva de la cotidianidad con que se lleva a cabo. En este modelo Mora (2007) define gestión educativa como “un procedimiento a través del cual se establecen e implican los aspectos administrativos, pedagógico-curricular y social-comunitario; teniendo en consideración sus criterios para establecer no solo

un aprendizaje, una perspectiva institucional, sino una formación socioeducativa” (p.39).

También, Rojas (2006) señaló:

La gestión educativa es un procedimiento donde se establece e involucran los aspectos administrativos, pedagógico-curricular y social-comunitario con la finalidad de establecer una Porque así se podrán integrar planes y acciones cuyo fin sea brindar y garantizar una educación eficaz en el espacio cultural, social, político, y económico (p. 8).

Cobo (2016) afirmó que “la gestión educativa brinda una estructura a quienes se destacan como directivos, facilitando el ejercicio de su autoridad a nivel horizontal y al tomar resoluciones. Además de asegurar diversas maneras de relacionarse entre los miembros de una organización y otras” (p.118). De ello, se infiere que el liderazgo es pieza clave en la gestión educativa para el logro de resultados en el contexto pedagógico curricular y para el beneficio de nuestros educandos bajo un enfoque socioeducativo constructivista y global, según el nuevo enfoque por competencias donde la mirada y protagonista es el estudiante, el docente busca mejorar su desempeño reflexionando desde su experiencia guiado por el liderazgo de los directivos.

Aguilera (2004) en ese sentido sostiene que:

La función de una eficaz gestión educativa considera esencial el entender, organizar y guiar al sistema pedagógico como el ordenamiento de la escuela. Esto será posible si considera esencial

en su razonamiento la orientación transformacional de sus proyectos. Y así mismo guie la acción pedagógica cotidiana de forma que sea un proceso creador de habilidades concretas” (p. 88).

Por otro lado, desde la perspectiva de Lewin (2019) mencionó que “la gestión educativa es un núcleo principal en la enseñanza de los estudiantes. Por ello esta inclina su actuar a poner en marcha habilidades útiles para el desempeño de los estudiantes en variados medios” (p.49).

En esta tesis Manes (2012) señaló que “la gestión educativa es una actividad encamina a formar y conservar proyectos pertinentes y pedagógicos que se enfoquen en brindar a la población beneficiada de ella la oportunidad de desarrollarse de acuerdo a los proyectos sociales y culturales en los que se comprometan” (p.46). Por otro lado, el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2013) nombra al objeto de este trabajo como “la competencia propia de una institución que le permita orientar su crecimiento, recursos y poder enfrentar diversos problemas, Teniendo en cuenta el compromiso de una mejora continua en la enseñanza y logros formativos a los que se apegan los estudiantes” (p.11).

Tomando en cuenta estas definiciones se afirma que la gestión educativa tiene un carácter sistémico, pues está determinada por diversos actores y variables provenientes del ámbito de la institución educativa que se amalgaman a fin de desarrollar mejores condiciones y procesos para el aprendizaje. Por lo tanto, refiere a fomentar y fortalecer para brindar apoyo a los programas pedagógicos de diversas instituciones, y así brinda apoyo

institucional tanto a nivel público como privado respecto al cumplimiento de políticas educativas y respuestas ante necesidades regionales, locales o nacionales. El director que asume el liderazgo administrativo tiene a su cargo las tareas operacionales, las cuales contemplan las actividades de diseño, programación y coordinación de las acciones a realizar en la escuela.

Pero este liderazgo también se encarga del desarrollo de prácticas pedagógicas y en la forma que estas brindan resultados hacia el aprendizaje Sierra (2010) en relación a ello manifestó que “son prácticas comunes de los directivos que comparten esta visión de liderazgo la atención hacia la constante mejora del currículo escolar, interés por alinear los objetivos de enseñanza con la pedagogía en clase, el interés sobre el progreso laboral del profesor y la evaluación de estudiantes en base a metas claras de la Institución” (p. 23)

2.2.1.1 Administrativa

Tapia y Tipula (2017) define el componente administrativo como la “tarea responsable del adecuado proceso directivo institucional; al empleo pertinente de los recursos técnicos, humanos y presupuestales; la labor preventiva y estratégica; el proceso de capacitación docente; el desarrollo de una identidad corporativa que favorezca el crecimiento tanto a nivel colectivo como individual” (p.11). En tal sentido, se considera que la gestión Administrativa da forma y dirección de los objetivos organizacionales. Es de naturaleza común a toda organización pues en todas se necesita conocer la manera más adecuada de aprovechar y utilizar recursos que satisfagan la misión de la organización. También se afirma que la administración en

educación es la disciplina para organizar, planificar y hacer uso de las herramientas a disposición de la institución a nivel educativo con la finalidad de obtener los propósitos institucionales en forma eficiente

2.2.1.2 Pedagógica - Curricular

Tapia y Tipula (2017) afirmaron que el currículo, consiste en “un instrumento funcional a la planificación educativa a nivel básico. Contiene la visión de lo que se busca en un futuro para la educación en los 3 niveles de educación básica: regular, especial y alternativa” (p. 44). Esta definición coincide con los esfuerzos del sector educación que se vienen realizando a fin de mejorar el nivel docente, de aprendizaje, gestión e infraestructura. Por ello, refiere que guían los planes educativos con los que el Estado como la sociedad están comprometidos. Es empleada como base para los planes pedagógicos y programas curriculares en diversas instituciones sin importar su naturaleza.

Además, promueve la constante innovación de metodologías en los programas a fin de asegurar los resultados de aprendizaje requeridos. IPEBA (2013) en relación al Marco de referencia conceptual de los estándares nacionales de aprendizaje. Señaló que “IPEBA realiza evaluaciones y avances desde el año 2010 respecto a estándares educativos. Entre el 2012 y el 2016 han trabajado con diversos sectores de la sociedad civil, docentes, organizaciones nacionales e internacionales” (p.11). Dentro de sus colaboradores se encuentra también el contenido de Educación básica alternativa gracias a la participación directa de los estudiantes. Además de

consultorías virtuales y presenciales realizadas en año 2014 y 2015 en el Consejo Nacional de Educación en año 2014 y 2015.

Formación del estudiante

Alvino (2020) señaló que la formación del estudiante permite aunar criterios y establecer un camino hacia solución que respete nuestras diferencias, considerando que “la formación debe seguir las cuatro áreas que debe desempeñar la pedagogía según la Ley General de educación. Estos son: la participación social, el mundo laboral, practica de la ciudadanía y el desarrollo personal” (p.12)

Diseño Curricular

El Diseño Curricular (2009) señaló que “las bases del diseño curricular orquestan a partir dela Ley de Educación. Ellas surgen medidas deseables en general, que establecen principios y actitudes que son los esperados del actuar diario de maestros, estudiantes y autoridades” (p.22). El enfoque del diseño dirige el trabajo educativo y atañe las cualidades que se siguen en cada proceso educativo, prácticas y organización institucional. Dichos enfoques transversales que rigen al Currículo Nacional de Educación Básica son: Enfoque ambiental, Inclusión y Diversidad, Derechos, Atención al Bien común y la Excelencia. Estos son establecidos gracias a acuerdos internacionales y políticas en las que el estado peruano suscribe.

Competencia

El Diseño Curricular (2009) define el concepto como “la columna de la estructura curricular y el estímulo para el cambio. Consiste en incentivar las habilidades de los educandos para analizar y tomar decisiones que se ajusten al contexto” (p. 11). De este modo se forma el conocimiento gracias a la práctica y acción constante. Así, el currículo orientado por competencias busca que el estudiante, al terminar la etapa de formación educativa pueda desempeñarse y conocer situaciones en las que pueda ser capaz de ofrecer soluciones satisfactorias. Y de acuerdo al tipo de aprendizaje, estas prácticas situacionales pueden ser establecida dentro de un ámbito cotidiano, laboral o incluso dentro de una disciplina específica. Por ello, aquel estudiante un estudiante competente como alguien con capacidad de resolver, actuar de manera reflexiva y pertinente, capaz de ofrecer respuestas a problemas dentro de cualquier contexto sociocultural.

Capacidades

El Diseño Curricular (2009) define las capacidades como:

Las habilidades, conocimientos y actitudes que cada estudiante emplea en situaciones problemáticas. Estas destrezas son componentes de las competencias, pues estas últimas son procedimientos más complejos. Como conocimiento se clasifica a todo esquema de ideas o teorías, procedimientos y conceptos formados a través del tiempo en distintos campos del conocimiento.

Las escuelas, sus representantes y maestros; así como sus alumnos desarrollan sus planes de estudio siguiendo los conocimientos

validados y elaborados por un mundo intercultural en el que están insertos (p.12).

De igual forma, los alumnos definen y desarrollan conocimiento basados en su propia experiencia.

Proceso de enseñanza y aprendizaje

El Diseño Curricular (2009) en este aspecto hace referencia al:

Estado de comprender el tratamiento en la producción de estándares curriculares a nivel de Latinoamérica. Encontrando en Lima que las normas o estándares en tanto al aprendizaje consisten en explicaciones sobre progreso de competencias en constante desarrollo, de inicio a fin de la Educación Básica, y siguiendo el procedimiento de estudiantes cuyos logros en una materia específica pueden ser orientadoras. Además de establecer el nivel esperado para cada estudiante que finalice el ciclo de Educación Básica (p.15).

De acuerdo a estas consideraciones, los estándares en el país consisten en la descripción de las mejoras de competencias a niveles de desarrollo satisfactorio a partir del nivel inicial hasta el nivel secundario o toda la educación básica, se desarrollan en conjunto a las capacidades necesarias y puestas en práctica ante problemáticas únicas.

2.2.1.3 Social

Tapia y Tipula (2017) en el componente social refiere “aquello que atañe a la colectividad en común y que no se puede desprender de ella. El ser humano

es un ser individual que necesita de momentos de amistad, pero también es un ser social que está en correspondencia con los demás en el plano académico, en el ámbito profesional, pedagógico y otros” (p. 26)

Participación y Convivencia

Espinoza (2009) en relación a la participación y convivencia señaló que “se debe permite construir vías de comunicación abiertas a instituciones e individuos que facilitan la toma de decisiones. Esta práctica asume el conflicto como algo esencial que ofrece a la sociedad la posibilidad de solucionar problemas y mejorar el contexto” (p.21). Ello involucra a la comunidad en el problema y su solución. El comité de convivencia promueve actitudes que permiten la convivencia y solución de conflictos, de acuerdo con la normativa del Proyecto Educativo Institucional vigente. Por ello, las prioridades y necesidades de una sociedad involucran a la comunidad, la escuela y el aula. Por ello cualquier cambio que se busque implementar deberá verse efectuado en estos tres espacios. Por otro lado, Senge (2002) mencionó que “la cooperación entre la comunidad, escuela y aula se lleva a cabo de manera conjunta para determinar las necesidades de la sociedad en esos tres niveles” (p. 24).

Prevención

Espinoza (2009) señaló que “tanto directivos como docentes llevan a cabo la prevención de contingencias psicosociales o naturales. Ellos deberán articular medios de protección dentro de la Institución y que estos sean plenamente

comprendidos por los estudiantes, quienes al mismo tiempo contarán con el apoyo de especialistas” (p. 32). En tal sentido, la Institución contempla también medidas a favor de la inclusión. Para ello edifica estructuras educativas dirigidas a poblaciones especiales, que favorezcan el desarrollo social de los estudiantes y su integración comunitaria.

2.2.2 Desempeño Docente

Minedu (2009) señaló que “la labor del desempeño docente exige trabajo en dos medidas. Una es su experiencia técnica, medible a partir de su labor social. Asu vez cuenta con cuatro dimensiones: Saberes, práctica pedagógica y didáctica, capacidad profesional y grado de logro de capacidades en las diferentes culturas” (p. 13).

Por otro lado, Minedu (2016) manifestó que:

El desempeño refiere a “actuaciones observables de las personas que tienen que demostrar en el desarrollo de su labor pedagógica. Ejemplo Pedro es un excelente guitarrista, la docente Helia se desempeña de manera brillante como docente de arte, por lo tanto, los docentes de la EBR deben demostrar 40 desempeños, o actuaciones observables, el docente debe manejar conocimiento, y procedimientos, y actitudes desempeñar, contextualizar el proceso de enseñanza aprendizaje de manera pertinente de los educandos de manera competente y ético. (p. 33).

En vista de lo anterior, el Buen Desempeño Docente consiste en un sistema estructurado de docencia y nociones que se compone como sigue a

continuación. Una estructura jerarquía dividida en tres niveles: Existen cuatro dominios que un docente debe llevar a cabo de manera competente:

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



Figura 1: Dominios del buen desempeño docente.

De ellos deriva otro nivel de esta estructura, que serían las competencias (un total de nueve), que a su vez derivan en el tercer nivel de la estructura: los desempeños (cuarenta en total). Se puede inferir que el Desempeño Docente consiste en representaciones determinadas del desempeño que obtienen los estudiantes respecto de estos niveles. Siguiendo el correcto desarrollo de los cuatro dominios y el desarrollo de competencias mediante pruebas que deben superar a fin de lograr el nivel propio de una competencia. Minedu (2014) en el Marco de Buen Desempeño Docente señaló que “el Dominio II: Proceso para la didáctica de los alumnos. Se refiere al desarrollo de la enseñanza a través de un enfoque que contemple la diversidad. Contempla la intervención docente a fin de garantizar el proceso

del aprendizaje, la aplicación de materiales, la exposición de estrategias, así como recursos innovadores y pertinentes” (p. 34). Ello también, implica el empleo de criterios para identificar logros y objetivos en el aprendizaje, así como los elementos del proceso de enseñanza que se deben desarrollar.

Asimismo, Montenegro (2007) afirmó que “el Desempeño docente lidera e integra dentro de una estructura pedagógica responsable con el procedimiento de enseñanza y aprendizaje. Siendo relevante la investigación sobre el desempeño docente, y su posterior evaluación en un ámbito cotidiano” (p. 8).

La definición del término “desempeño” según Chiavenato (2000) sugiere “un conjunto de actos y hábitos desarrollados por los trabajadores de alguna organización que guardan coherencia con los objetivos de dicha institución. Por ello afirma que el desempeño laboral eficaz consiste en la mayor fortaleza y ventaja que puede poseer cualquier organización” (p.27).

Por su parte, Alles (2007) sostuvo que “el desempeño es repotenciado gracias a la disposición del empleado por su trabajo, su forma de ver los logros y la búsqueda de una mejora común en su organización” (p.9). Eso significa que el desempeño está cercanamente relacionado a las habilidades competitivas sobre las que se rige el trabajador en nombre de la organización. Este enfoque sugiere que dicha habilidad se relacionara entonces al interés que se tenga en las políticas, misión y visión Institucionales.

Concepto de conocimiento

En el presente trabajo se ha revisado distintas de las principales aproximaciones sobre el término. Y cuidando las aptitudes exigibles al plantear conclusiones al respecto. Por una parte, Solano (2010) influenciado por el entendimiento epistemológico señaló que “el conocimiento es un saber formal. En donde el elemento esencial es la noción de verdad. Por ello el conocimiento sería abstracto y ajeno a las consideraciones concretas, únicamente expresable a través de una lógica formal y proposiciones” (p.12). Por otra parte, Santillán (2010) refirió que “el conocimiento posee tres diferentes abordajes: cognitivo, conexionista y constructivista. Distintas teorías aportadas por distintos autores ofrecen variables formas de emprender la labor de la sistematización del saber” (p. 22).

Para la epistemología cognitiva, el conocimiento se desarrolla principalmente mediante la comprensión, difusión y recolección de teorías. Dicho enfoque cognitivo identifica el conocimiento con los datos e información existente, pues al considerarlo como reproducción del mundo este debe ser lo más fiel posible con este. Santillán (2010) rescata lo importante que resulta la vasta definición del conocimiento en las distintas Organizaciones considerando a la organización como “un orden social elaborado por individuos con sus numerosas variables y redes de relaciones que producen dentro de dicho sistema” (p. 15).

Por último, como señaló José (2006) señalaron que “el conocimiento consiste en la cualidad de emitir juicios frente a fenómenos variados. Esta cualidad implica que el individuo posee tanto los conocimientos y

capacidades para llevar a cabo una diferenciación, como la pertenencia a un conjunto socialmente constituido” (p. 33). Asimismo, Esteve (2006) estableció que el desempeño es “una actuación observable y concerniente al alcance de determinadas responsabilidades y finalidades. De ese modo, lo que llamamos desempeño está vinculado a aptitudes e instrucción del empleado en servicio de los objetivos de la organización que, además, está circunscrito al orden normativo de la institución” (p. 43). Se considera en conclusión de todos los aportes al desempeño como la capacidad, el rendimiento de toda persona en el ámbito laboral académico, el nivel que quiere lograr de acuerdo a sus destrezas y habilidades, en cuanto a la gestión velar por la gestión educativa con sus docente y estudiantes por la mejora de su aprendizaje.

Vaello (2009) mencionó que “en todo contexto, un individuo necesita conocer las bases teóricas antes de realizar alguna tarea. Esto le permitirá tomar cuidado acerca del manejo de herramientas, métodos a seguir y procesos innovadores que impulsen el desarrollo” (p. 34). El autor remarca como la administración correspondiente a las tareas de mayor desempeño puede asegurar el progreso de las capacidades y conocimiento de los integrantes de la escuela. Dicho aspecto resulta de gran importancia para el sector gerencial-organizacional pues refuerza la tarea de gestión individual.

En tal sentido, el docente es la persona capaz y competente para enfrentarse a diversos retos. Y que además en este mundo globalizado contamos con más información y desarrollamos las relaciones interpersonales de acuerdo a estos cambios. Para Valdés (2006) en cuanto a la labor docente señaló “conocer su desempeño al observar y medir mediante observación y

recolección de información la eficacia pedagógica expresada en los alumnos” (p. 33). Para ello se toma en consideración diversas variables como las habilidades educativas, responsabilidad y la calidad de las relaciones no solo con los estudiantes, sino con el equipo ejecutivo y otros integrantes de la colectividad en la que se encuentra” (p. 34).

El autor menciona sobre el desempeño al igual como muchos autores que son actitudes observables, demuestra conocimientos, capacidades pedagógicas, en el trabajo que realiza conduce el proceso de enseñanza, elabora un contexto acogedor para el proceso de la enseñanza y convivencia. También Zabalza (2008) señaló que “son requeridos profesionales docentes cuya instrucción integral les permita realizar la labor de ser líderes del cambio, “el docente afrontara la misión de la constante innovación para así lograr cambios importantes en el desempeño pedagógico” (p. 22). Un docente necesita ser consciente del rol que desempeña en la sociedad, además de entender las dos dimensiones en su desarrollo profesional tanto la práctica y pedagógica. Para lograrlo debe capacitarse buscando el desarrollo de aptitudes y conocimientos prácticos para poder afrontar cambios, así como la formación ética.

Procedimientos

Son considerados planes pues determinan el procedimiento que seguirán las acciones de una organización y la forma según la cual debe desarrollarse su cumplimiento. Zabalza (2008) señaló que “los métodos establecen el orden de las acciones dentro de un plan laboral, a fin de reducir la posibilidad de

equivocos” (p. 28). En tal sentido, el término procedimiento amalgama tanto los conceptos de estrategia como de técnica pedagógica. Del mismo modo hace referencia a una metodología, además de aclarar que la estrategia consiste en la cualidad de dirigir y que la técnica es el conjunto de herramientas empíricas que se ponen en manifiesto a causa de una ciencia o arte.

Por lo tanto, los procedimientos se definen como planes de actividad laboral que aseguran la reducción de errores. También el procedimiento consiste en un conjunto de acciones cronológicas articuladas para efectuar un trabajo y proclamar el logro de un fin previamente determinado. Es comprensible entonces que los procedimientos o métodos abarquen la totalidad de una organización. Aunque cuenten con una naturaleza mucho más exigente en niveles de actividades rutinarias pues se cuida al detalle la eficacia de las acciones realizadas allí.

En conclusión, los procedimientos como las costumbres o hábitos propios corresponden a un organismo social. De este modo, si se realiza una comparación con los hábitos que posee un individuo es evidente lo relevantes que intervienen en su vida. Y si se desarrolla hábitos negativos se obtendrá una vida incompleta, carente de plenitud y llena de problemas. Así también, si un organismo social sigue procedimientos ineficaces tampoco podrá alcanzar los fines buscados. Zabalza (2008) señaló las principales cualidades de los procedimientos:

- Su aplicación no es de naturaleza general, esta se rige de acuerdo a las necesidades de cada coyuntura.

- Su carácter sistemático permite abreviar la duración de tareas repetitivas.
- Adaptables a requerimientos de diversas situaciones, pues son maleables. (p.46).

Para Alonso (2019) señalaron que las cualidades más destacables del docente son:

- Por su naturaleza sistémica, pues su conjunto se enfoca a lograr un mismo objetivo establecido.
- Por no constituir un mero procedimiento individual. Pues no se trata de la forma en que un solo empleado realiza sus actividades.
- Por ser más que una actividad concreta que desarrolla un individuo o empleado como tarea dentro de su función. (p.53).

En vista de lo anterior, dirigir es hacer cosas extraordinarias, con gente ordinaria. Por ello se deben realizar planes en la medida que implanten un método de acción ante futuras acontecimientos. A su vez son en realidad planes de acción y no de pensamiento pues especifican cómo ha de cumplirse el desarrollo de actividades.

Método

Tapia y Tipula (2017) refieren que las “actividades metódicas con las que se busca alcanzar un determinado fin” (p. 22). Por tanto, comprende habilidades, tácticas y sistemas de aprendizaje que servirán al estudiante en su labor de adquisición información y conocimientos y alcance mayor autonomía en su proceso educativo, así como el desarrollo de aptitudes y

actitudes. Permitiendo al estudiante ser consciente de su propio proceso formativo para que este pueda aceptar la ayuda, aportar y ser participe activo de dicho proceso tanto dentro como fuera del aula. A pesar de ello, existe una poco clara diferencia entre procedimiento y metodología.

Por ello se define a la metodología como “el saber hacer”; es decir, la aptitud que se espera comunicar y enseñar al estudiante. Dicho contenido es a su vez programable y su enseñanza se adapta a distintas actividades y procedimientos. La metodología comunica el procedimiento que seguirá el trabajo de contenidos con los alumnos. Por ello, se busca que, los alumnos sean independientes en su proceso de aprender mediante las herramientas de método y procedimientos brindadas. Para así estar preparados para asumir retos de manera creativa.

Gestión de los aprendizajes

Minedu (2016) refiere a la gestión de los aprendizajes como “la interacción en el aula o lugar de enseñanza. Independiente de la planificación, del planteamiento, la experiencia, la práctica de lo planeado, procedimiento en el que la dirección del profesor es mediadora en el aprendizaje de los alumnos” (p. 12). Es por ello que se requiere que el profesor haga efectiva su capacidad para analizar las labores y las interacciones de los alumnos, y favorecer su aprendizaje. Por otro lado, Zabalza (2008) mencionó que “la capacidad pedagógica puede entenderse como la agrupación de conocimientos, formación, aptitudes y enfoques que se necesitan para llevar a cabo una enseñanza efectiva. En otras palabras, son todos los conocimientos que han de conocer los

maestros para desempeñarse adecuadamente ante las problemáticas planteadas por la enseñanza” (p.63).

Las actitudes

Definición

Minedu (2016) definen el concepto como “predisposición para proceder en conformidad o disconformidad a una realidad particular. Son maneras usuales de razonar, considerar y conducirse según un sistema de valores que se va estructurando en la vida mediante las experiencias y la educación recibida” (p. 37). También Tapia y Tipula (2017) definen el concepto como definiciones operativas derivadas de estudios en Ciencias Sociales coinciden en su mayoría en definir a la actitud o actitudes como un sistema de creencias alrededor de una situación u objeto, las que establecen predisposición a actuar de determinadas maneras.

Es así que, los diversos individuos de la sociedad poseemos posturas contrastadas al respecto de objetos, situaciones u fenómenos. Podemos mencionar entre ellos las distintas opiniones y políticas económicas en un país, las mallas pedagógicas, situaciones políticas, derechos, leyes, etc. Las conductas se relacionan directamente con como las distintas temáticas mencionadas afectan nuestro comportamiento. Por ejemplo, si la acreditación curricular motiva en alguien actitudes a favor, entonces existe una alta probabilidad de que formará parte del desarrollo de dicha actividad. Si, por el contrario, posee una actitud en contra de algún proceso, entonces quizás de oponga explícitamente. Por ello las

actitudes funcionan no como la conducta, sino como indicadores de ella. De este modo, las estimaciones actitudinales deben entenderse como síntomas y no necesariamente como hechos.

Según Gairín (1991) muchos expertos consideran que “una actitud no representa en sí misma a una conducta, sino que es un medio para predeterminar probables conductas de un individuo” (p.24). Para el autor, una actitud se entiende como un sistema duradero de asociaciones cognitivas que poseen un sesgo afectivo en pro o en contra de determinado objeto, situación o idea. Y que por ello influye acciones con dichas ideas asociadas al objeto, idea, etc.

Allport (citado por Perez, 2004) define el concepto como “una condicionalidad neurológica que se estructura de acuerdo a como el individuo reaccione a objetos o situaciones concretas” (p. 251). En tal sentido, se puede considerar a las actitudes como el elemento más común que se manifiesta en variadas situaciones. Estas influyen en la vida emocional de los individuos y se manifiestan en las constantes reacciones de esta. Es por ello que además posee un valor en la investigación de carácter, pues se desempeña como una especie de comando readquirido y estable que conduce al sentir y actuar de manera concreta.

2.3 Marco conceptual

Capacidades. Medios para conducirse de forma eficaz. Nos referimos a los conocimientos, habilidades y actitudes para enfrentar una realidad específica.

Conocimientos. Teorías, nociones y recursos delegados por la sociedad en diferentes áreas del conocimiento.

Desempeño: Conjunto de comportamientos y resultados alcanzados por un colaborador en un tiempo definido. El desempeño de un individuo se compone de la suma de conocimientos, la experiencia práctica, y las competencias.

Estrategia: Conjunto de actividades, procesos, metodologías, espacios y técnicas guiadas para lograr objetivos pedagógicos. Estas pueden llegar a ser definidas por docentes o estudiantes a fin de generar aprendizaje significativo.

Gestión: Forma efectiva de administrar problemáticas en las relaciones institucionales y humanas requiere de políticas y prácticas orientadas a la evaluación, capacitación, seguridad y remuneración de sus colaboradores. La gestión puede definirse como un sistema de acciones articuladas a fin de alcanzar, ha determinado plazo, un objetivo. Consiste en la tarea central de la gestión y el puente entre la planeación y el logro de propósitos específicos.

Gestión del aprendizaje: Interacciones dentro del aula o lugar asignado para el aprendizaje del alumnado. La labor pedagógica comprende el

planeamiento, la vivencia, la realización de lo planeado. Conjunto de procedimientos que necesita de profesores eficientes para analizar lo elaborado y la interacción de los estudiantes, para analizar sus elaboraciones y retroalimentarlas.

Líder pedagógico: Sujeto apto para dirigir a su grupo hacia propósitos y metas que faciliten desarrollar los estudios de los alumnos. Un líder otorga directiva y practica autoridad en su grupo.

Logros de aprendizaje: Conceptos respecto de la expectativa que el estudiante sea competente de realizar, discernir y/o enseñar una vez finalizado un proceso de educación.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El análisis fue tipo básico. Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican “se realizan con el propósito de entender el problema sustentándolo en teorías que fundamentan a las variables” (p.29). Por ello los estudios básicos poseen un gran valor resolutivo ante problemáticas de compleja organización, pues se basa en la aplicación directa de la información ante el problema.

3.2 Diseño de investigación

El análisis fue transversal y diseño no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron “Es una investigación llevada a cabo mediante la observación exacta y en el habitat natural de los fenómenos estudiados, libres de toda intromisión en las cualidades de las variables (...) dada que se realiza en una sola ocasión” (p. 205)

Se presenta el diseño para el estudio:

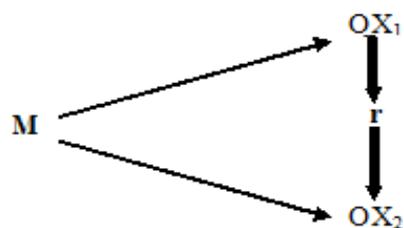


Figura 2: Diseño de estudio

Donde:

M : Muestra.

OX₁ : Gestión educativa.

OX₂ : Desempeño docente.

r : Relación entre variables.

3.3 Población y muestra

Población

“consiste en el grupo de sujetos u elementos cuyas propiedades se ubican en un determinado espacio y varían mediante el paso del tiempo” (Valderrama, 2015, p. 76). Lo constituyen 60 profesores de los tres niveles del Colegio Nacional N° 6037, de la UGEL 01. SJM. Se expone a continuación.

Tabla 2

Distribución de la población

Nivel	Inicial	Primaria	Secundaria	total
Docentes	10	20	30	60

Fuente: Tabla elaborada para el presente estudio

Muestra

Se trabajará con el total de la población de 60 profesores de la I. E. N° 6037, de la UGEL 01 – SJM. Por lo que no se requiere de muestra.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Fue utilizada la encuesta. Valderrama (2015) establece “principios y normas que orientan las labores en la totalidad de las fases investigativas” (p. 274).

Instrumento: Cuestionario

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma “medio para el recojo de información respecto según el análisis” (p. 217).

Ficha Técnica 1.

Nombre del instrumento: Cuestionario, La Gestión educativa docentes de la I. E. N°6037 distrito SJM. Lima 2019.

Autor: Se tomó del estudio hecho por Abrahán Roy Rosario Flores (2016).

Consta de 14 preguntas en tres dimensiones: Administrativa, curricular y social. Con 5 opciones al responder: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces; (4) casi siempre y (5) siempre. (Anexo 2)

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I. E. N°6037 del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2019.

Calificación: La calificación se da en un punto con una dirección positiva donde la puntuación parte de 1 a 5 puntos.

Tiempo de aplicación: 50 min.

Ficha técnica 2.

Nombre del instrumento: Cuestionario, El desempeño docente de la Institución Educativa N°6037 del distrito SJM. Lima 2019.

Autor: El cuestionario se tomó de la tesis de Flores, R. (2016).

Objetivo: Determinar los niveles del desempeño docente a través de 3 dimensiones, Conocimientos, procedimientos y actitud. (Anexo 3)

Contiene 14 ítems, con 5 opciones para responder: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces; (4) casi siempre y (5) siempre.

Calificación: La calificación va de acuerdo a la dirección positiva del 1 a 5 puntos.

Tiempo de aplicación: 50 minutos.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Se utilizó la técnica de juicio de expertos con grado de maestro ó que cuente con un doctorado, valorando: pertinencia, relevancia y claridad considerando así que los instrumentos son adecuados para ser aplicados. Hernández, et al. (2014) indicaron “la validez es el nivel del instrumento para medir la variable en estudio” (p. 201)

Tabla 3

Validaciones de juicio de expertos

Experto	DNI	Valoraciones
Dr. Aguilar Sáenz, José Luis	40366469	Hay suficiencia
Mg. Olivares Taípe, Paulo César	10288397	Hay suficiencia
Mg. Huamán Gutiérrez, Zoraida	09890094	Hay suficiencia

Confiabilidad

Para valorar la confiabilidad de la variable gestión educativa se empleó el estadístico Alfa de Cronbach en un grupo piloto de 30 docentes se obtuvo un valor de 0,880 considerando que el instrumento posee alta confiabilidad. Para la variable desempeño docente se aplicó el cuestionario a un grupo piloto de 30 docentes cuyo valor fue 0,902 considerando su alta confiabilidad.

Procedimiento de colección de datos

Se procederá en el orden que sigue:

- 1) Alcanzar la anuencia del proyecto para el estudio
- 2) Coordinar con la organización educativa para que autorice el acopio de información.
- 3) Planificar la labor de campo, entre la investigadora
- 4) Verificar, codificar y confeccionar una matriz en Excel con los datos recolectados.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el estudio se empleará el método estadístico descriptivo e inferencial. Utilizando el programa estadístico SPSS Vs.25. “El SPSS es un plan estadístico de uso en labores de ciencias sociales que procesa información” Hernández, et al. (2014). Para la fase de contrastación de hipótesis se empleará el coeficiente de correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados descriptivos de la variable: Gestión Educativa

Tabla 4

Resultados descriptivos de la variable gestión educativa

	Frecuencia	%
Deficiente	5	8,3
Regular	16	26,7
Bueno	39	65,0
Total	60	100%

Nota: Elaborado para el estudio

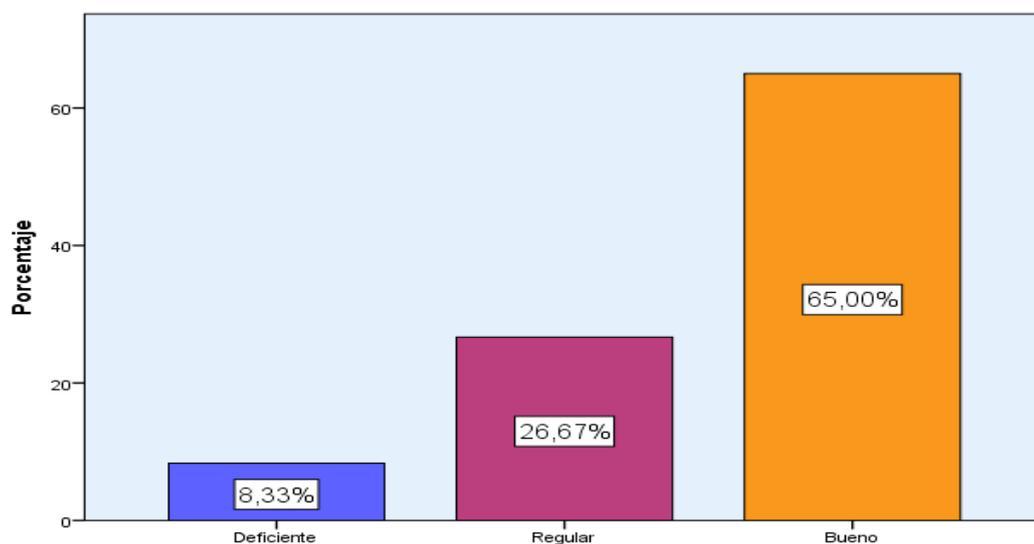


Figura 3. Niveles de la gestión educativa

Los alumnos participantes de la I.E. N 6037 el 8,3% (n=5) consideran que la gestión educativa está en un nivel deficiente, 26,7% (n=16) percibe un nivel regular y un 65,0% (n=39) consideran en un nivel bueno.

4.1.1 Resultados por dimensiones de la variable gestión educativa

Tabla 5

Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión educativa

	Deficiente		Regular		Bueno	
	ni	%	ni	%	ni	%
Administrativa	5	8,3	19	31,7	36	60,0
Curricular	8	13,3	11	18,3	41	68,3
Social	7	11,7	13	21,7	40	66,7

En la variable gestión educativa observamos las tres dimensiones con sus respectivos niveles. La dimensión administrativa donde 5(8,3%) está en un nivel deficiente, 19(31,7%) en un nivel regular y 36(60%) en un nivel bueno. La dimensión curricular donde 8(13,3%) en un nivel deficiente, 11(18,3%) en un nivel regular y 41(68,3%) en un nivel bueno. La dimensión social 7(11,7) en un nivel deficiente, 13(21,7%) y 40(66,7%) en un nivel bueno.

4.1.2 Presentación de resultados descriptivos de la variable: Desempeño docente

Tabla 6

Resultados descriptivos de la variable desempeño docente

	Frecuencia	%
Bajo	2	3,3
Medio	14	23,3
Alto	44	73,3
Total	60	100%

Nota: Elaborado para el estudio

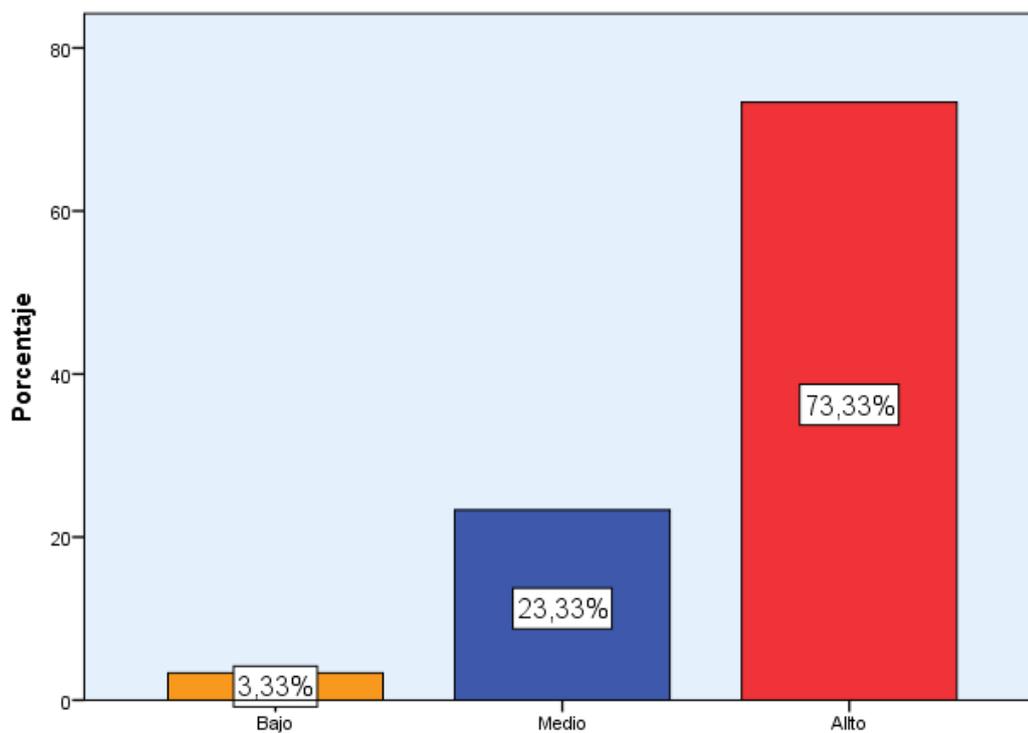


Figura 4. Niveles de desempeño docente

De la tabla y figura observamos los niveles del desempeño docente de la I. E. N°6037 donde el 3,3% (2) tiene un nivel bajo, el 23,3% (14) un nivel medio y el 73,3% (44) en un nivel alto.

Tabla 7

Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión educativa

	Deficiente		Regular		Bueno	
	ni	%	ni	%	ni	%
Conocimiento	6	10,0	12	20,0	42	70,0
Procedimiento	3	5,0	21	35,0	36	60,0
Actitud	5	8,3	18	30,0	37	61,7

En la tabla se muestra el resultado según niveles de la V1. gestión educativa. La dimensión conocimiento donde 6(10,0%) está con nivel deficiente, 12(20,0%) nivel regular y 42(70%) nivel bueno. La dimensión procedimiento donde 3(5,0%) nivel deficiente, 21(35,0%) nivel regular y 36(60,0%) nivel bueno. La dimensión actitud 5(8,3%) nivel deficiente, 18(30,0%) nivel regular y 37(61,7%) en un nivel bueno.

4.2. Prueba para la hipótesis

Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov. (muestras >30) como se muestra en la siguiente tabla.

Hipótesis H0 Los puntajes sobre las variables gestión educativa y desempeño docente poseen distribución normal.

Hipótesis alterna: Los puntajes sobre las variables gestión educativa y desempeño docente no tienen distribución normal.

Tabla 8

Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión educativa	,353	59	,0001
Desempeño docente	,344	59	,0001

Nota: Elaborado para el estudio

La tabla indica que las variables 01 y 02 con un p-valor de 0,0001 ($\leq 0,05=5\%$); se alcanzaron distribuciones distintas a la normal, por ello, se debe emplear la prueba no paramétrica de Spearman.

4.2.1. Hipótesis general

Ho= No hay vínculo significativo entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°6037 del distrito de SJM. Lima, 2019.

Hi= Existe vinculación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I. E. N°6037 distrito de SJM. Lima, 2019.

Tabla 9

Análisis de correlación de la hipótesis general

		Gestión Educativa	Desempeño Docente
Rho de	Gestión	1,000	,777**
Spearman	Educativa	.	,0001
		N	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo al sig. bilateral ($p=0,0001$) es menor a 0.05 entonces se acepta H_1 que hay vínculo significativo entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I. E. N°6037; con una relación de $r=0.777=77,7\%$.

4.2.2. Hipótesis específica 1

H_0 = No hay vínculo significativo entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión conocimiento en la Institución Educativa N°6037 distrito SJM. Lima, 2019.

H_1 = Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión conocimiento en la Institución Educativa N°6037 del distrito San Juan de Miraflores, Lima 2019.

Tabla 10

Análisis de correlación de la hipótesis específica 1

			Gestión Educativa	Conocimiento
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Siendo el sig. bilateral ($p=0,0001$) menor a 0.05 por ello se admite H_1 que hay relación importante entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión conocimiento en la Institución Educativa N°6037; con una relación de $r=0.536=53,6\%$.

4.2.3. Hipótesis específica 2

Ho= No hay vínculo significativo entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión procedimiento en la Institución Educativa N°6037 distrito SJM. Lima, 2019.

Hi= Existe vinculación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión procedimiento en la Institución Educativa N°6037 distrito SJM. Lima, 2019.

Tabla 11

Análisis de correlación de la hipótesis específica 2

			Gestión Educativa	Procedimiento
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
Spearman	Educativa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo al sig. bilateral ($p=0,0001$) es menor a 0.05 por lo tanto se admite H1 que hay relación importante entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión procedimiento en la Institución Educativa N°6037; con una relación de $r=0,700=70,0\%$.

4.2.4. Hipótesis específica 3

Ho= No hay vínculo significativo entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión actitud profesional en la Institución Educativa N°6037 distrito SJM. Lima, 2019.

Hi= Existe vinculación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión actitud profesional en la Institución Educativa N°6037 distrito SJM. Lima, 2019.

Tabla 12

Análisis de correlación de la hipótesis específica 3

			Gestión Educativa	Actitud
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,800**
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El sig. bilateral ($p=0,0001$) es $<$ a 0.05 aceptamos la H1 que hay vínculo significativo entre la V1 y la V2 en la dimensión actitud en la I. E. N°6037; con una relación de $r=0,800=80,0\%$.

4.3 Discusión de resultados

Es necesario una gestión educativa que desarrolle un impacto positivo, es decir eficiente educación y bienestar escolar de los educandos. Se debe fortalecer la relación con los docentes plasmando ideas y acciones para conseguir objetivos y metas que ayuden a lograr un servicio educativo que conteste a las exigencias y requerimientos de la sociedad. Los resultados mostraron que la gestión educativa se encontró en un nivel bueno 65% regular 26,7% y deficiente 8,3%. En los

componentes administrativo, curricular y social se encontró la mayor tendencia en el nivel bueno con un 60% 68,3% y 66,7%. Por otro lado, el desempeño docente fue percibido con mayor tendencia en el nivel alto 73,3% medio 23,3% y bajo 3,3%

Estos resultados resaltan en lo expuesto por Casassus (1999) señalando que la gestión educativa confluye factores tanto teóricos como políticos y prácticos. Los resultados revelan el esfuerzo de la institución de mejorar y ayudar al docente con su trabajo profesional.

Ello es coherente con el propósito del Minedu (2009) al citar que la labor del docente exige trabajo en dos medidas. Una es su experiencia técnica, medible a partir de su labor social. (a su vez cuenta con cuatro dimensiones: conocimientos, acción pedagógica y didáctica, competencia profesional y grado de progreso de destrezas en las diferentes culturas.). Según se aprecia conjugan elementos que deben efectuarse contextualizándose de acuerdo al lugar, necesidades y prioridades de atención al educando. Se encontraron resultados similares en lo encontrado por Sosa (2017) concluyendo que la gestión educativa fue percibida totalmente de acuerdo 37% y el desempeño docente se encontró en el nivel regular 46% y bueno 27%. La asociación fue significativa $< 0,05$; concluye que hay influencia las variables analizadas.

En vista de ello, se afirma que una buena gestión educativa ofrecer un ejercicio más efectivo en el desempeño de los maestros. Igualmente, en lo señalado por Rivera (2019) la gestión educativa se encontró en el nivel regular 45.3% y el desempeño docente se encontró en el nivel medio 65%. La correlación fue según la prueba de Spearman=0,570. Conclusión: Hay vínculo moderado y positivo entre ambas variables analizadas. Ello denota que ambas variables se relacionan

cohesionando de forma útil en el trabajo diario, haciendo sustentable en el mediano y largo plazo una educación de calidad que promueva planes estratégicos de manera participativa y en coordinación con sus respectivos docentes.

Es importante también, tomar en cuenta lo señalado por Carrillo, (2002) considerando que “la gestión educativa es una actividad encaminada a planear y sostener proyectos pertinentes y formativos que se enfoquen en brindar a la población beneficiada de ella la oportunidad de desarrollarse de acuerdo a los proyectos sociales y culturales en los que se comprometan” (p.46). Es así que, el desarrollo de las prácticas pedagógicas brinda resultados hacia el aprendizaje, consiguiendo una visión de liderazgo en la gestión educativa que mejora el currículo escolar, los objetivos de enseñanza y consecuentemente los resultados de los docentes. Ello implica, que se permita avanzar en la educación en el país, trabajándose con interés el desarrollo profesional de docente como eje y facilitador de los aprendizajes.

En este escenario, el diseño curricular según el Minedu (2012) señaló que “el proceso educativo debe dirigir el trabajo docente al logro de cualidades, prácticas que incidan en las necesidades de cada estudiante” (p. 23). De lo anterior, es sustantivo considerar que el docente es la persona capaz y competente para desempeñar con eficacia pedagógica, responsabilidad y calidad lo propuesto en el currículo. En cuanto a los resultados inferenciales se concluyó que hay vinculación importante entre las dos variables de estudio; con una relación de $r=0.777=77,7\%$. Dado lo anterior, el resultado es coincidente en lo encontrado por Chávez y Sánchez (2018) concluyendo en una asociación estadística $< 0,05$; lo que permite inferir que

la institución educativa lleva a cabo procesos que ayudan a resolver las prácticas pedagógicas y administrativas fortaleciendo a los profesores para conseguir las metas mejoras institucionales

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: se concluye que hay vinculación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°6037, con una correlación positiva y alta (0,777).

Segunda: se encontró vinculación importante entre la gestión educativa y el desempeño docente en la dimensión conocimiento en la Institución Educativa N°6037, con correlación positiva y moderada (0,536).

Tercera: se halló vínculo significativo entre las variables de estudio en la dimensión procedimiento en la Institución Educativa N°6037, con correlación positiva y moderada (0,700).

Cuarta: hay vínculo significativo entre la V1 y V2, siendo la correlación positiva y alta (0,80).

5.2 Recomendaciones

Primera: A los directivos de la I.E. seguir trabajando estrategias para mejorar la administración educativa, en tal sentido es necesario fortalecer la capacidad de planeamiento y la diversidad de ideas y conceptos fomentando el trabajo colaborativo en una línea horizontal de apoyo y de metas y objetivos trazados.

Segunda: se recomienda a los docentes buscar el buen ejercicio profesional en el ámbito del buen desempeño, por lo tanto, es fundamental incentivar la motivación para hacer los procesos más que productos. Por ello, el líder de la I.E debe establecer una vinculación estrecha entre lo pedagógico, la gestión y la contribución con una la sociedad teorizante y memorística.

Tercera: a la I.E brindar herramientas que acerquen a los docentes a las nuevas tecnologías, para lograrlo se debe establecer un intercambio de aprendizajes y conocimientos entre directivos y maestros, enfocándose en la capacidad de ejecución, lo que significa que se debe edificar puentes que favorezcan el saber funcional, dinámico que trascienda el desempeño eficiente.

Cuarta: se recomienda a los docentes manifestar ua a actitud positiva que repercuta en el ejercicio de la docencia y en el proceso formativo de los estudiantes. Por tanto, es necesario el cambio y la innovación como tarea de todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, J. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Chile: Ril editores.
- Abrahán Roy Rosario Flores (2016) (*Tesis, Grado Académico de Magister*) Lima-Perú.
- Alonso. M. (2019). *El perfil de un buen profesor universitario desde una representación del estudiante*. *Educação e Pesquisa*, 45, e196029. Epub July 18, 2019. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945196029>
- Alvino, H. (2020). *Mejorando nuestra gestión educativa: Guía de autoevaluación institucional*. España: LIGHTNING SOURCE Incorporated.
- Alles, M. (2007). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360*. México Granica.
- Anchante, J y Soriano, L. (2018). *Gestión Educativa y desempeño de una Institución Educativa, Chincha Alta*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Cobo, C. (2016). *La innovación pendiente. Reflexiones y provocaciones sobre educación, tecnología y conocimiento*. Uruguay: Perguin Random House.

Diseño Curricular (2009). *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/DisenoCurricularNacional.pdf>

Chávez y Sánchez (2018). *Gestiones Educativas y desempeño en la I E Modelo Trujillo, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Católica -Trujillo, Perú.

Chiavenato, E. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana,

Chipana, M. (2015). *Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Unidades de Gestiones Educativas Locales de San Román y Azángaro*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.

Espinoza, J. (2009). *Estrategias didácticas para mejorar la convivencia y participación del alumnado en Educación Física*. España: Fondo Editorial de la Universidad.

Esteve, J. 2006. *Identidades y desafíos de la circunstancia docente. gestión de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Buenos Aires: UNESCO-IPE-Fundación OSDE y Siglo XXI Editores.

Gairín, J. (1991). *Actitudes en la Educación*. España: Editorial Boixareu.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw-Hill.

IPEBA. (203) *¿QUÉ Y CÓMO EVALUA LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA? Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular*. Perú: Fondo editorial del Minedu.

Jose, E. (2006). *Conocimiento, Pensamiento Y Lenguaje*. Uruguay: Biblos Editores.

Lewin, L. (2019). *Gestión educativa en acción: Cómo desarrollar, motivar y liderar a tu equipo docente*. Argentina. Noveduc Libros.

López y López (2019). *Los roles de la gestión directiva en los resultados educativos en las Instituciones públicas del Carchi Ecuador, que obtuvieron los mejores promedios en la pruebas Ser Alumno*. Espacios. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/19403603.html>

Manes. J. (2012). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. México: Granica.

Minedu (2017). *Currículo Nacional*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>.

Minedu (2009). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf.

Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Minedu (2016). *Compromisos de gestión escolar*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

Montenegro, A. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Mora, D. (2007) *Educación Técnica, Tecnológica, Productiva y Profesional en América Latina y el Caribe*. En: Mora, D. y De Alarcón, S. *Investigar y Transformar*. reflexión sociocrítica para pensar en educación. La Paz: Instituto Internacional de Integración.

Perez, A. (2004). *Creatividad, actitudes y educación*. Buenos Aires: Biblos.

Rojas, J. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ykVyKAP7XBUC&pg=PA286&dq>

=Casassus+gestion+educativa&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj_j_vbrvfs
AhXDH7kGHYjNBpAQ6AEwAXoECAUQA#v=onepage&q&f=false

Rivera, E. (2019). *Correlación de gestión educativa y el desempeño docente en I.E Básica provincia de Huaura*. (Tesis de Doctorado). Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Perú.

Santillán, M. (2010). *Gestión del Conocimiento. El Modelo de Gestión de Empresas del Siglo XXI*. España: Miembro del Foro Europeo de Editores.

Senge, E. (2002). *La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al Aprendizaje cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Buenos Aires: Granica.

Sierra, G. (2010). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. *Rev. esc.adm.neg.* Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>.

Solano, D. (2010). *Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad*. Colombia: Diaz de Santos.

Sosa, G. (2017). *Gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las instituciones educativas Puente Piedra*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Tapia, V, y Tipula, G. (2017). *Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú*. *Comunicación*, 8(2), 72-80. Recuperado en 10 de noviembre de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001&lng=es&tlng=es.

UNESCO (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. España: Ediciones del Imbunche.

Unidad de Medición de la Calidad (2018). *Uso pedagógico de los resultados*. Recuperado: <http://umc.minedu.gob.pe/>.

Vaello, J. (2009). *El profesor emocionalmente competente: UN PUENTE SOBRE "AULAS" TURBULENTAS*. España: Graó.

Vaillant, D. y Rossel, C. (2006). *Docentes en Latinoamérica hacia una radiografía de la profesión*. Santiago de Chile: PREAL.

Valderrama, S. (2015). *Instrucciones para la elaboración de proyectos de investigaciones científicas*. Lima: San Marcos.

Valle, I. (2016) *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico para la mejora del Desempeño Docente de Educación Primaria en el Instituto Loyola, ubicado*

en el Departamento y Municipio de Managua, Distrito. Otra thesis,
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Zabalza, M. (2008). *El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional.* Madrid: Narcea.